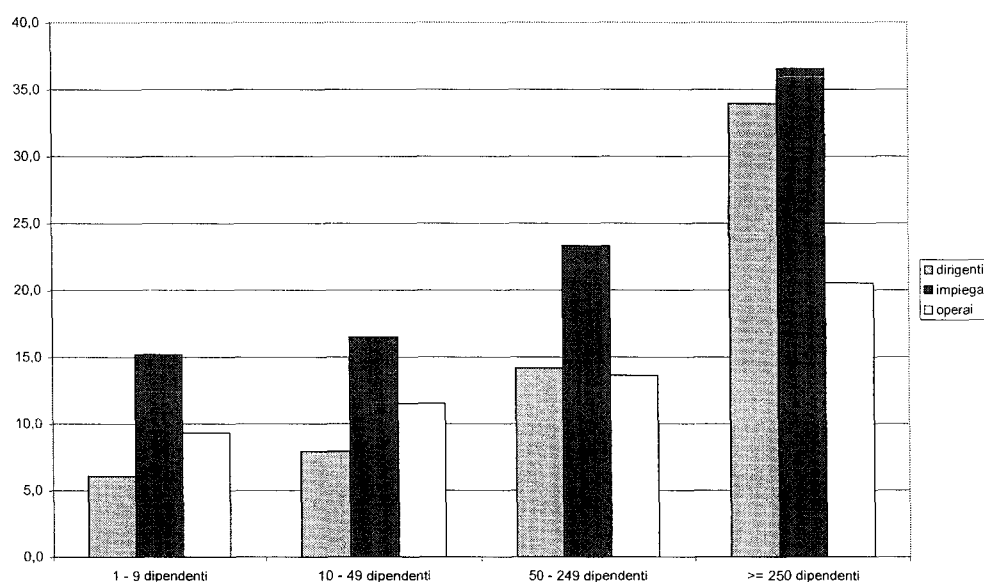


Anche la partecipazione delle categorie professionali sembra fortemente connessa alla dimensione delle unità produttive: in generale, essa cresce all'aumentare della dimensione di impresa ma con incidenza diversa per operai e dirigenti, mentre gli impiegati registrano sempre l'accesso più alto alla formazione continua rispetto alle altre due categorie. Per l'intero triennio si è, infatti, osservato che gli operai formati nelle micro-unità e nelle piccole unità sono relativamente più numerosi dei dirigenti; al contrario, nelle unità sopra i 50 dipendenti la partecipazione dei dirigenti è maggiore di quella degli operai. In particolare, nelle micro-imprese nel 2002 è stato formato il 9,3% degli operai contro il 6,1% dei dirigenti e una differenza simile si è osservata anche per le unità della classe 10-49 dipendenti. Già nelle unità con 50-249 dipendenti il dato mostra una inversione in quanto la formazione continua ha riguardato il 14,2% dei dirigenti e il 13,6% degli operai, fino alle unità con oltre 250 dipendenti in cui le percentuali sono rispettivamente pari al 33,9% ed al 20,5% (graf. 15).

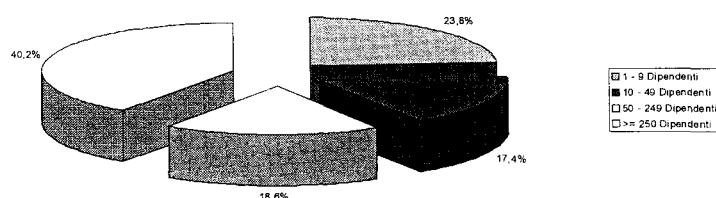
Graf. 15 - Dipendenti per categoria professionale e classi dimensionali (anno 2002, %)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Unioncamere-Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Sistema informativo Excelsior 2003

Per quanto riguarda i costi affrontati per la formazione continua, i dati del sistema informativo Excelsior mostrano un aumento pari al 45,9% nel triennio 2000-2002 ed una composizione per classi dimensionali che vede il 40,2% della spesa concentrato sulle unità con oltre 250 dipendenti, il 23,8% sulle micro-unità e il restante 36% distribuito pressoché parimenti nelle unità locali delle due restanti classi dimensionali (graf.16).

Graf. 16 - La spesa per la formazione continua per classe dimensionale delle unità locali (anno 2002, %)



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Unioncamere-Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Sistema informativo Excelsior 2003

Nel triennio considerato, tuttavia, l'evoluzione dei costi sostenuti dalle imprese per la formazione continua non è stata omogenea rispetto alle classi dimensionali delle unità locali. Il valore complessivo del 45,9% è frutto di un aumento di oltre il 100% del costo per la formazione sostenuto dalle unità 50-249 dipendenti, di oltre il 50% di quello delle unità con oltre 250 dipendenti, di oltre il 30% di quello delle unità con 1-9 dipendenti e, infine, di poco più del 13% di quello delle unità con 10-49 dipendenti. Maggiore omogeneità si trova, invece a livello territoriale, dove gli aumenti registrati ovunque sono compresi fra il 57,2% del Nord-ovest e il 35,8% del Nord-est.

L'incidenza dei fondi pubblici sulla spesa per formazione continua è andata oscillando fra il 2000 e il 2002 passando dal 12,9% del 2000, al 9,7% del 2001 per tornare al 12,5% del 2002. Essa si presenta crescente al crescere della dimensione delle unità locali e presenta valori maggiori, soprattutto per la dimensione superiore ai 10 dipendenti, per il Sud e le isole (tab. 26).

La percentuale di fondi pubblici sulla spesa complessiva varia dal 4,7% delle unità della classe di dipendenti 1-9, che ha visto nel triennio una diminuzione di tale incidenza, al 20,4% delle unità con oltre 250 dipendenti, evidenziando ancora una volta la difficoltà delle micro-imprese ad utilizzare i fondi pubblici per la formazione continua, in particolare quelle del terziario (con l'eccezione dei servizi alle persone). Nonostante ciò, nei settori del commercio e dei servizi alle imprese, proprio nella classe dimensionale 1-9 dipendenti, si registra una maggiore propensione all'investimento in formazione del personale.

Tab. 26 - Incidenza dei fondi pubblici sulla spesa per formazione continua (anno 2002, %)

	1 - 9 dipendenti	10 - 49 dipendenti	50 - 249 dipendenti	>= 250 dipendenti	Totale
Nord-Ovest	4,9	8,5	12,2	15,7	12,0
Nord-Est	4,5	8,2	14,9	19,7	12,4
Centro	4,2	6,3	13,5	19,6	12,4
Sud e Isole	5,0	14,1	18,6	20,4	13,6
Totale	4,7	9,1	14,0	17,9	12,5

Fonte: Unioncamere-Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Sistema informativo Excelsior 2003

Dal punto di vista settoriale, il minor utilizzo di fondi pubblici riguarda soprattutto le unità locali di servizi alle imprese, delle costruzioni e del turismo, ma con sensibili differenze territoriali che mostrano come alcuni comparti complessivamente poco propensi all'investimento in formazione continua siano, nel Meridione, in grado di assorbire fondi pubblici più di altri. Il settore che ha maggiormente usufruito di fondi pubblici nel 2002 è quello delle industrie estrattive dove il 22% delle spesa complessiva è coperto da finanziamenti pubblici contro una media del 12,5%. Tale primato si presenta in tutte le circoscrizioni geografiche, ma è particolarmente rilevante nel Nord-ovest (tab.27).

Tab. 27 - Incidenza dei fondi pubblici sulla spesa per formazione continua per settori e ripartizioni territoriali (anno 2002, %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Industrie estrattive, dei metalli, chimiche e produzione ene	25,7	18,8	17,2	18,7	22,0
Industrie alimentari	21,0	16,9	8,9	12,2	16,5
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	19,4	12,9	12,5	23,1	17,0
Industrie del legno, della carta e altre manifatturiere	16,6	15,8	15,3	19,6	16,5
Industrie meccaniche, elettroniche e dei mezzi di trasporto	9,1	16,2	8,1	13,9	11,3
Costruzioni	7,7	11,3	7,6	8,4	8,7
Commercio	9,8	14,3	6,8	4,5	9,2
Turismo e trasporti	18,7	14,1	8,6	11,1	14,3
Servizi alle imprese	5,1	6,3	14,1	16,9	9,1
Servizi alle persone	11,1	11,0	16,4	15,6	13,4
Totale	12,0	12,4	12,4	13,6	12,5

Fonte: Unioncamere-Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Sistema informativo Excelsior 2003

4.2.1 - I tirocini formativi nelle imprese italiane: i principali risultati dell'indagine Excelsior 2003

I tirocini formativi e di orientamento rappresentano un'occasione per l'azienda ospitante di formare in anticipo e pre-selezionare le figure di cui hanno bisogno e, dopo averle "sperimentate", valutarne la possibilità di assunzione. Secondo la normativa vigente il tirocinio o stage è un'esperienza formativa di tempo limitato e finalizzata alla creazione di momenti di alternanza, da svolgersi presso strutture sia pubbliche che private, rivolta a soggetti che hanno assolto l'obbligo scolastico in formazione scolastica, universitaria e professionale. Si tratta di un tipo di esperienza la cui valenza occupazionale risulta ormai ampiamente riconosciuta: vari Rapporti di monitoraggio ISFOL-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ad esempio, documentano che più del 60% degli stagisti trova solitamente lavoro dopo il tirocinio ed il 44% presso la stessa azienda.

L'utilità dei tirocini (in particolare se collocati in ambito curriculare in percorsi di alternanza) va ben al di là della sua pura e semplice valenza occupazionale. L'alternanza e l'esperienza lavorativa su cui si basa hanno un "valore pedagogico e formativo in sé", di natura motivazionale, socializzante e formativa in senso lato, travalicando la questione del raccordo tra mondo scolastico e mondo economico-produttivo. Non si tratta solo di migliorare l'occupabilità. L'alternanza consente di valorizzare le cosiddette "competenze trasversali", le "competenze relazionali e comunicative", il metodo del "problem solving", il lavoro di gruppo, in una parola le tipiche "competenze organizzative e manageriali". In pratica i tirocini o stage presentano i seguenti punti di forza:

- Avvicinano l'allievo ad una concreta realtà di lavoro utilizzando i contesti aziendali come elementi di risorse integrativi per il processo di apprendimento;

- Attivano momenti di ricerca ed applicazione interdisciplinare di valenza pedagogica e formativa basati sull'esperienza educativa del lavoro;
- Valorizzano l'esperienza lavorativa come mezzo per favorire lo sviluppo personale, sociale e professionale dei giovani.

I dati sul 2002 di Excelsior permettono di definire un quadro articolato dei tirocini nelle imprese italiane, alla vigilia della sperimentazione dei percorsi scolastici in alternanza promossi dalla Riforma Moratti nonché del decreto attuativo della Legge Biagi.

Il *Sistema Informativo Excelsior* sulla domanda di lavoro espressa dalle imprese (promosso e realizzato dall'Unione Italiana delle Camere di Commercio in collaborazione con Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e FSE) è uno strumento informativo che intende favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'orientamento professionale e la programmazione delle politiche formative. Ogni anno, attraverso il Sistema Excelsior, l'Unioncamere rileva i fabbisogni e le previsioni occupazionali e professionali delle imprese per un arco temporale di 12 mesi (uscite, assunzioni e principali caratteristiche dei profili professionali richiesti), intervistando un campione di oltre 100 mila imprese con almeno un dipendente, di tutti i settori economici e di tutte le dimensioni, statisticamente rappresentativo della struttura economico-settoriale e territoriale italiana per un universo complessivo di circa un milione di aziende.

Dalla scorsa indagine (condotta tra la fine del 2002 e l'inizio del 2003) nel questionario è stata inserita un'apposita batteria di domande sui tirocini formativi, che rileva alcuni elementi di base per una valutazione del fenomeno nel nostro Paese: lo svolgimento o meno, nel corso del 2002, di attività di formazione nelle imprese tramite tirocini o stage; il numero di tirocinanti o stagisti presenti presso le aziende ospitanti al 31/12/2002; l'utilizzo o meno del tirocinio o stage come canale di selezione per le future assunzioni di personale. Ciò consente di individuare (a livello settoriale, dimensionale e territoriale) alcuni primi indicatori di base utili in chiave di valutazione quali: la percentuale di imprese che annualmente ospitano attività di tirocinio o stage; la percentuale di tirocinanti o stagisti sullo stock totale degli addetti a fine anno; la percentuale di imprese che fanno ricorso al tirocinio o stage come meccanismo di reclutamento della manodopera.

Di seguito si riportano i commenti ed alcuni spunti interpretativi tratti dall'analisi dei principali risultati dell'indagine Excelsior 2003, che ha preso in esame i tirocini o stage ospitati dalle imprese italiane nell'anno 2002.

Dall'indagine Excelsior risulta che, nel corso del 2002, circa 126 mila aziende hanno ospitato tirocini o stage, pari al 10,7% delle imprese con dipendenti (tab. 28).

L'analisi degli incroci evidenzia tuttavia chiaramente come i comportamenti aziendali e l'andamento del fenomeno risentano fortemente del peso del settore, delle dimensioni e del territorio di riferimento, con significativi differenziali a scapito potenziale soprattutto del Sud e delle imprese di minori dimensioni. In sintesi, il profilo dell'"impresa formativa", in termini di propensione/disponibilità all'accoglienza dei tirocinanti, è ricostruibile con immediatezza dai dati: si tratta di aziende di medie e medio-grandi dimensioni (in questo segmento, una unità locale provinciale ogni due ha ospitato allievi in stage nel 2002), localizzate soprattutto nelle regioni settentrionali (dal 12% al 15%).

Tab.28 - Imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/ stage nel corso del 2002 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale d'impresa

	(V.A)	(%) sul totale imprese con dipendenti
ITALIA	125.981	10,7
SETTORE ECONOMICO		
INDUSTRIA	53.407	11,2
Estrazione di minerali	250	8,7
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	4.146	10,7
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	5.999	11,3
Industrie del legno e del mobile	2.470	7,4
Industrie della carta, della stampa ed editoria	3.194	18,8
Industrie chimiche e petrolifere	1.534	26,1
Industrie della gomma e delle materie plastiche	1.542	15,7
Industrie dei minerali non metalliferi	1.683	10,8
Industrie dei metalli	8.147	13,9
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	7.074	23,9
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	5.907	24,1
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	707	8,3
Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	427	28,9
Costruzioni	10.327	5,8
SERVIZI	72.574	10,3
Commercio al dettaglio di prodotti alimentari	1.758	5,0
Commercio al dettaglio di prodotti non alimentari	7.019	6,6
Commercio all'ingrosso e di autoveicoli	13.005	8,8
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	9.723	11,2
Trasporti e attività postali	2.794	6,3
Informatica e telecomunicazioni	4.772	18,3
Servizi avanzati alle imprese	9.910	23,4
Credito, assicurazioni e servizi finanziari	3.128	14,1
Servizi operativi alle imprese	2.882	8,9
Istruzione e servizi formativi privati	1.566	23,4
Sanità e servizi sanitari privati	3.260	29,0
Altri servizi alle persone	6.197	11,0
Studi professionali	6.560	7,8
RIPARTIZIONE TERRITORIALE		
Nord Ovest	43.826	12,1
Nord Est	37.545	13,6
Centro	25.591	10,5
Sud e Isole	19.019	6,4
CLASSE DIMENSIONALE		
1-9 dipendenti	60.828	6,2
10-49 dipendenti	50.793	31,2
50-249 dipendenti	12.782	48,3
250 dipendenti e oltre	1.578	52,1

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2003

Entrando nel dettaglio, la percentuale di imprese che hanno ospitato tirocini presenta un andamento crescente al crescere della dimensione aziendale: dal 6,2% nelle micro-imprese (da 1 a 9 dipendenti), al 31,2% nelle imprese da 10 a 49 dipendenti, al 48,3% in quelle da 50 a 249, fino a toccare il 52,1% nelle grandi imprese (250 dipendenti ed oltre).

Dal punto di vista settoriale, non si rilevano sostanziali differenze a livello aggregato tra industria (11,2%) e servizi (10,3%). A livello di singoli settori, invece, si rilevano percentuali significativamente superiori alle medie, nell'ordine, per: sanità e servizi sanitari privati (29%), produzione e distribuzione di energia, gas e acqua (28,9%), industrie petrolchimiche (26,1%), industrie elettriche ed elettroniche (24,1%), industrie meccaniche e mezzi di trasporto (23,9%), servizi avanzati alle imprese ed istruzione e servizi formativi privati (entrambi 23,4%), industrie della carta, stampa ed editoria (18,8%), informatica e telecomunicazioni (18,3%), industrie della gomma e materie plastiche (15,7%), credito, assicurazione e servizi finanziari (14,1%) e industrie dei metalli (13,9%).

La percentuale di "imprese formatrici" scende progressivamente passando dal Nord Est (13,6%), al Nord Ovest (12,1%), al Centro (10,5%) e al Mezzogiorno (6,4%). In quest'ultima area del Paese, quindi, si riscontra un "tasso di accoglienza" più che dimezzato rispetto al Nord Est, dove la propensione delle imprese ad ospitare stagisti è la più alta in assoluto.

Sempre nel Nord Est troviamo le tre regioni con i tassi più elevati: Friuli Venezia Giulia (15,3%), Emilia Romagna (13,6%) e Veneto (13,5%). Le punte più basse riguardano invece tutte il Sud ed Isole: Sicilia (4,6%), Campania (5,7%), Puglia (6,2%), Sardegna (6,6%) e Basilicata (8,3%). Nel Centro Italia, è il Lazio a presentare un valore percentuale (8,9%), significativamente inferiore alla media nazionale.

Se consideriamo però la composizione delle "imprese formatrici" (tab. 29), per poco meno di 9/10 si tratta di imprese piccole (40,3% da 10 a 49 dipendenti) e micro (48,3% da 1 a 9 dipendenti), mentre le medie rappresentano il 10,1% e le grandi l'1,3%. Ciò dipende, naturalmente, dalle caratteristiche della struttura produttiva italiana, nel cui ambito è predominante la presenza di microimprese. Sotto questo profilo, pertanto, le imprese di minori dimensioni costituiscono quantitativamente la stragrande maggioranza delle "imprese formatrici", ma si conferma nel contempo quanto rilevato in precedenza in merito alla maggiore propensione ad ospitare stagisti presso le imprese medie e grandi. A tal proposito si noti, peraltro, che anche le imprese da 10 a 49 dipendenti presentano "tassi di ospitalità" ampiamente superiori alla media (31,1% vs. 10,7%), incidendo sul totale delle "imprese formatrici" in misura significativamente superiore al proprio peso sull'universo di riferimento. Si può quindi dire che il problema di un basso ricorso allo strumento del tirocinio appare fortemente tipico delle sole micro-imprese.

Uno dei dati più rilevanti ed interessanti che emerge dal Sistema Informativo Excelsior è il fatto che permane e, anzi, continua a crescere negli anni la difficoltà incontrata nel reperimento dei lavoratori dipendenti, fino a toccare in media nazionale, nel 2003, il 41% delle figure che le imprese stanno ricercando, aumentando di 2 punti percentuali rispetto al 2002 e addirittura di 6 al confronto con il 1999. Le imprese, in sostanza, da diversi anni esprimono una significativa domanda insoddisfatta di nuove e vecchie professionalità. Si tenga poi presente che una parte aggiuntiva di imprese non effettuerà assunzioni a causa dell'assenza, nel proprio bacino di reclutamento di manodopera, di figure ritenute adeguate ai propri fabbisogni. In una fase congiunturale ancora difficile, è molto probabile dunque che le imprese procedano ad assunzioni molto selettive e quindi faticino a "trovare la persona giusta per il posto giusto". E per tutto questo non è detto che le imprese riescano a realizzare pienamente i programmi di assunzione che hanno messo in cantiere per il 2002.

Tab. 29 - Imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2002 per settore di attività, ripartizione geografica

	Valori assoluti	Classe dimensionale (composizione %)			
		1-9	10-49	50-249	250 e oltre
ITALIA	125.981	48,3	40,3	10,1	1,3
INDUSTRIA	53.407	38,6	47,1	12,5	1,7
Estrazione di minerali	250	8,8	76,4	14,4	0,4
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	4.146	44,0	42,8	11,4	1,8
Industrie tessili, dell'abbigliamento e calzature	5.999	30,1	53,0	15,3	1,6
Industrie del legno e del mobile	2.470	30,3	52,0	16,5	1,2
Industrie della carta, della stampa ed editoria	3.194	45,7	41,9	11,1	1,2
Industrie chimiche e petrolifere	1.534	21,1	48,4	24,1	6,4
Industrie della gomma e delle materie plastiche	1.542	21,4	55,6	20,4	2,6
Industrie dei minerali non metalliferi	1.683	18,7	62,2	16,5	2,6
Industrie dei metalli	8.147	35,2	51,8	12,1	0,9
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	7.074	36,0	44,4	16,4	3,1
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	5.907	43,5	43,2	11,0	2,2
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatturiere	707	31,7	52,1	15,6	0,7
Produzione e distribuzione di energia, gas e acqua	427	16,4	46,8	28,3	8,4
Costruzioni	10.327	53,4	41,4	5,0	0,2
SERVIZI	72.574	55,4	35,3	8,4	0,9
Commercio al dettaglio di prodotti alimentari	1.758	44,6	38,9	13,0	3,5
Commercio al dettaglio di prodotti non alimentari	7.019	60,2	31,5	7,9	0,5
Commercio all'ingrosso e di autoveicoli	13.005	31,2	59,7	8,8	0,3
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	9.723	64,1	29,6	5,6	0,6
Trasporti e attività postali	2.794	20,5	52,4	23,9	3,2
Informatica e telecomunicazioni	4.772	62,4	26,6	9,3	1,7
Servizi avanzati alle imprese	9.910	58,8	33,8	6,9	0,5
Credito, assicurazioni e servizi finanziari	3.128	53,8	27,7	15,0	3,4
Servizi operativi alle imprese	2.882	49,2	41,3	8,1	1,4
Istruzione e servizi formativi privati	1.566	47,9	40,0	11,8	0,3
Sanità e servizi sanitari privati	3.260	44,4	37,8	16,1	1,8
Altri servizi alle persone	6.197	62,9	29,7	6,7	0,6
Studi professionali	6.560	96,6	3,4	0,0	0,0
RIPARTIZIONE TERRITORIALE					
Nord Ovest	43.826	46,4	40,4	11,5	1,7
Nord Est	37.545	47,9	40,9	9,9	1,2
Centro	25.591	49,5	39,8	9,7	1,0
Sud e Isole	19.019	51,7	39,7	8,0	0,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2003

Si consideri inoltre che la crescente difficoltà di reperimento si accompagna ad una sempre più diffusa necessità di ulteriore formazione post-assunzione delle figure inserite in organico (oltre la metà delle assunzioni nel 2003), dovuta soprattutto alla mancanza di esperienze professionalizzanti nell'ambito dei percorsi formativi ed allo scarso raccordo ancora esistente tra sistema dell'istruzione-formazione e mondo della produzione. Si tratta, quindi, di un doppio ostacolo per il sistema delle imprese, che segnala il progressivo estendersi di una situazione che si può sintetizzare come un vero e proprio "stato di criticità della domanda". Possiamo quindi ritenere che, per far fronte a questa situazione ormai strutturale di "mismatching", ci sia, in primo luogo, la necessità di una decisa azione per stimolare e rivitalizzare il rapporto tra formazione e mondo del lavoro, tra scuola università ed imprese, con un impegno concreto per favorire i processi di valorizzazione delle risorse umane, fattore sempre più strategico per la competitività del nostro sistema produttivo.

La formazione in contesto lavorativo, favorendo i momenti di contatto e reciproca conoscenza diretta tra giovani e aziende, rientra a pieno titolo tra quelle “reti informali” che costituiscono ancora il principale canale di reclutamento di personale utilizzato dalle aziende (l’85% delle imprese segnala la conoscenza diretta come fattore determinante per le proprie assunzioni), soprattutto se di minori dimensioni. A conferma della validità del tirocinio come canale di inserimento sul mercato del lavoro, dall’indagine emerge che, nel corso del 2002, ben il 40,6% delle imprese che hanno ospitato stagisti dichiara di aver utilizzato questo strumento come meccanismo di prova, formazione e selezione. Si tratta di una tendenza particolarmente spiccata nelle imprese di dimensioni piccole (43,7% nelle imprese da 10 a 49 dipendenti) e medie (42,1% nella classe 50-249 dipendenti), ma rilevante anche nelle micro-imprese (poco sotto la media con il 38,3%), mentre molto meno frequente appare nelle grandi (250 dipendenti ed oltre) che, evidentemente, prediligono altri percorsi di reclutamento e puntano maggiormente, per qualificare i neo-assunti, su una formazione *post-entry* (sia di tipo “formale” che “non formale”), potendone programmare e sostenere con minori difficoltà, rispetto alle imprese di minori dimensioni, i relativi costi (economici ed organizzativi). Non a caso, l’universo delle grandi aziende è quello in cui l’indagine Excelsior rileva più alti tassi relativi di imprese e dipendenti che hanno svolto nel 2002 attività di formazione continua e che prevedono di assumere personale con necessità di ulteriore formazione (82,4% vs. 50,7% medio). La valenza occupazionale del tirocinio appare significativamente più frequente nell’industria (45,7%) rispetto ai servizi (36,9%). In dettaglio, però, i settori che ricorrono maggiormente a questo strumento di selezione, con valori percentuali superiori alla metà dei casi, sono, nell’ordine: servizi alle persone (67,9%), produzione di energia, gas e acqua (60,4%), industrie meccaniche e mezzi di trasporto (56,7%), industrie petrolchimiche (54,7%), industrie della gomma e materie plastiche (50,6%), servizi avanzati alle imprese (50,1%), commercio al dettaglio di prodotti alimentari (49,7%), industrie dei metalli (48%), costruzioni (47,4%), informatica e telecomunicazioni (47%), industrie elettriche ed elettroniche (46,3%), industrie del legno e del mobile (45,6%), sanità e servizi sanitari privati (44,6%).

Piuttosto raro appare, viceversa, l’utilizzo del tirocinio come meccanismo di selezione in settori quali il commercio al dettaglio di prodotti alimentari (13,9%), gli studi professionali (20,8%), gli alberghi, ristoranti e servizi turistici (25,5%) e l’estrazione di minerali (26,8%).

Sotto il profilo territoriale, contrariamente a quanto riscontrato in merito alla propensione ad ospitare tirocini, la valorizzazione dello stage come canale di selezione cresce passando dal Nord Ovest (38,7%), al Nord Est (39,1%), al Centro Italia (41,5%) fino al Mezzogiorno, dove questa tendenza appare fortemente caratterizzante: quasi la metà (47%) delle imprese meridionali ed insulari che hanno accolto stagisti dichiara di aver utilizzato il periodo di tirocinio in vista di una successiva assunzione. Si può dire, in sostanza, che le imprese settentrionali sono maggiormente propense ad ospitare tirocini, ma meno ad utilizzare questi ultimi come strumento di reclutamento (svolgendo quindi prevalentemente il ruolo di “imprese puramente formatrici”), mentre quelle dell’Italia centrale e meridionale presentano una minore propensione ad accogliere stagisti ma più spesso ricorrono al tirocinio come meccanismo di prova, formazione e selezione. Si configura quindi una differenza di comportamento rispetto alla valenza (formativa e/o occupazionale) attribuita al tirocinio o stage. Scendendo a livello regionale, le percentuali significativamente più alte di imprese che ospitano tirocinanti, utilizzando lo stage come meccanismo di reclutamento del personale si rilevano in Molise (62,3%), Puglia (52,4%), Campania (51,3%), Umbria (50,5%), Abruzzo (48,8%) ed Emilia Romagna (45,6%).

Le imprese di minori dimensioni – come detto - ospitano proporzionalmente meno frequentemente tirocini formativi o stage. I possibili motivi sono in sintesi riconducibili ai seguenti fattori:

- gli oneri connessi alle procedure e agli adempimenti burocratico-amministrativi previsti dalle normative vigenti in materia;

- gli oneri per le imprese legati ai costi organizzativi ed alla scarsità di risorse da destinare all'attività di formazione degli stagisti, vista la necessità di un considerevole impegno in termini organizzativi e di personale, indispensabile per garantire un efficiente ed efficace coordinamento delle esperienze nonché la disponibilità di un tutor aziendale almeno in parte dedicato (mentre in una grande azienda il carico di lavoro di una persona impegnata nel tutoraggio può essere temporaneamente redistribuito su un numero maggiore di lavoratori presenti in azienda, nelle piccole e micro imprese quasi sempre distogliere una persona dal processo produttivo può causare problemi organizzativi o rendere difficile il rispetto dei programmi di attività e degli impegni nei confronti di una committenza;
- un frequente deficit informativo presso le imprese sulla normativa e sull'utilità dello strumento del tirocinio dal punto di vista aziendale, al di là della sua valenza di canale di reclutamento;
- a quest'ultimo proposito, si consideri d'altra parte che le imprese in generale (e le piccole in particolare) colgono e riconoscono solitamente un'utilità ai tirocini per periodi di almeno 2 mesi, ritenuti necessari perché il "costo" sostenuto per formare lo stagista sia in qualche modo "ammortizzato" con ritorni produttivi (anche in chiave di formazione e pre-selezione) tangibili.

Proprio per tener conto di questi costi (che non sono solo "economici" ma anche "organizzativi") è opportuno dare impulso a misure di policy che incentivino gli investimenti formativi delle imprese sullo strumento del tirocinio, quali quelle recentemente previste dalla Tecno-Tremonti (di cui si dirà più avanti), individuando magari il modo migliore perché di queste norme riescano ad avvalersi anche e soprattutto le imprese di minori dimensioni.

Il territorio, inteso non solo come riferimento "fisico" dell'impresa ma come luogo di incontro di soggetti e di conoscenze, assume oggi un ruolo ancora troppo spesso non decisivo nella definizione dei contenuti e delle modalità di realizzazione delle iniziative di raccordo scuola-lavoro.

Laddove il territorio ha svolto un ruolo propulsivo dello sviluppo (basti pensare alle realtà distrettuali o a quelle a forte concentrazione di sistemi imprenditoriali), ad esso è pienamente riconosciuta una funzione di consolidamento delle relazioni e di sviluppo della dialettica tra i diversi soggetti nel campo degli interventi di politica attiva del lavoro e di programmazione professionale. In questi casi, il legame tra i processi formativi e quelli dello sviluppo locale appaiono molto più stretti che altrove, come testimonia la maggior presenza di imprese che ospitano personale in tirocinio/stage: dal "triangolo industriale" al Triveneto e alla dorsale adriatica, la quota di "imprese formative" sul totale arriva, in alcune realtà territoriali, a superare anche di 5 punti percentuali la media nazionale. Nelle altre realtà territoriali (*in primis* quelle dell'Italia meridionale) è invece evidente la necessità di intervenire per una maggiore pubblicizzazione delle iniziative, finalizzate a una sensibilizzazione del mondo del lavoro e a verificare le esigenze e la disponibilità delle imprese verso tale strumento.

Il contributo del meccanismo del tirocinio formativo per lo sviluppo delle professionalità aziendali è da ricondurre essenzialmente al tipo di competenze sul quale esso ha maggior impatto. Integrare la formazione scolastica con l'esperienza lavorativa significa infatti accrescere non soltanto le competenze di base (ossia quelle a carattere tecnico-operativo) ma soprattutto quelle trasversali, che non a caso sono proprio le abilità dove maggiore è il fabbisogno di sviluppo avvertito dalle imprese. Un fabbisogno fortemente dettato dall'esigenza di flessibilità e di interazione tra le diverse funzioni aziendali (e di riflesso, quindi, tra le diverse discipline scolastiche), per rispondere in maniera rapida all'evoluzione del mercato. Secondo questa logica, il confronto dei giovani con dinamiche relazionali diverse da quelle scolastiche e maggiormente legate al mondo della produzione contribuisce a sviluppare le "capacità" dell'individuo (di saper leggere e interpretare la realtà aziendale) prima ancora che la "specializzazione" tecnica del lavoratore.

Oltre alle competenze individuali e al legame con l'ambiente economico, le iniziative di raccordo accrescono anche le motivazioni degli alunni, allorché si verifica una corrispondenza reale tra contenuti scolastici e attività lavorativa. Per il sistema scolastico, al contempo, il contatto diretto col mondo del lavoro sta rappresentando (e dovrà esserlo ancora di più proprio nelle aree in cui tali

strumenti non sono ancora appieno diffusi) un valido *feed-back* sui contenuti da approfondire per consentire alla scuola di avvicinarsi maggiormente alla realtà produttiva. Non da ultimo, i vantaggi per le imprese, alle quali le esperienze di raccordo scuola-lavoro consentono di formare risorse umane coerenti con i propri effettivi fabbisogni, in modo da poter disporre, al termine delle iniziative, di figure professionali pronte per essere immediatamente inserite nel "ciclo produttivo".

Occorre tuttavia evidenziare alcuni punti oggi ancora in ombra. A partire dalle difficoltà di ordine burocratico, riconducibili all'insieme delle procedure da espletare e all'insieme di accordi da sottoscrivere prima di poter avviare un'iniziativa. Tale difficoltà rappresenta un fattore ostativo proprio per il segmento di imprese che appare al momento maggiormente "tagliato fuori" da tali modalità di sviluppo delle competenze aziendali, ossia le piccole e piccolissime imprese. Ed è soprattutto per queste ultime che si associa, per diverse ragioni, anche la difficoltà legata all'organizzazione delle esperienze: dovendo far fronte alle esigenze del "quotidiano", esse trovano difficoltà a ritagliare spazi e a reperire figure professionali adeguate da dedicare all'effettiva formazione degli studenti. Ne potrebbe derivare, in prospettiva, anche uno scarso impatto del tirocinio formativo proprio in alcuni settori portanti del nostro *Made in Italy* (arredamento e beni per la casa in testa), a forte presenza di piccole imprese e, al momento, con maggiori difficoltà di ricorso a tale strumento.

Un altro elemento di criticità per le aziende sembra essere di carattere economico, con riferimento sia ai costi relativi al personale da dedicare agli allievi in stage, sia ai costi diretti, riconducibili agli oneri assicurativi e fiscali legati alla presenza degli studenti presso le loro sedi. Importanti novità a sostegno dei tirocini formativi e, più in generale, del sistema dell'alternanza sono introdotte con l'approvazione del maxi-decreto collegato alla Finanziaria 2004 (D.L. 30/9/2003, n. 269 - pubblicato sulla G.U. 2/10/2003), con cui è stato varato il pacchetto di norme c.d. "Tecno-Tremonti", che prevede incentivi per le imprese che investono in tecnologia e ricerca. Tra questi, all'articolo 1, si prevede anche la deducibilità dal reddito d'impresa delle spese sostenute per stage aziendali destinati a studenti di corsi d'istruzione secondaria o universitaria, oppure a diplomati o laureati per i quali non sia trascorso più di un anno dal termine del relativo corso di studi. Si tratta evidentemente di un incentivo tangibile che potrebbe rappresentare un volano importante per stimolare le imprese (soprattutto quelle piccole e medie) ad ampliare la propria disponibilità ad ospitare presso di sé studenti, affrontando, quindi, uno dei principali problemi con cui attualmente il sistema dell'alternanza è chiamato a confrontarsi: l'esigenza di trovare aziende in cui collocare proficuamente i propri allievi per la realizzazione di tirocini formativi e di orientamento.

Non bisogna tuttavia immaginare che siano soltanto gli interventi mirati ad accrescere i benefici sul carico fiscale e contributivo a poter ampliare la platea delle "imprese formative". L'attività di sensibilizzazione, mediazione e orientamento dei diversi soggetti operanti sul territorio (e, dunque, non solo le scuole o le università ma anche istituzioni quali le Camere di Commercio o gli organismi associativi) appare di primaria importanza, soprattutto per le imprese di più piccole dimensioni. Imprese che, vuoi anche per una consuetudine di relazioni, tendono a vedere proprio nelle associazioni di categoria e nelle Camere di Commercio un punto di riferimento per la predisposizione di tali iniziative formative.

Tab. 30 - Incidenza delle imprese che hanno selezionato tramite tirocini sul totale imprese che hanno ospitato personale in tirocinio/stage nel corso del 2002 per settore di attività, ripartizione territoriale e classe dimensionale d'impresa

	Classe di dipendenti				
	1-9	10-49	50-249	250 e oltre	TOTALE
ITALIA	38,3	43,7	42,1	21,5	40,6
INDUSTRIA	46,9	48,5	34,7	18,7	45,7
Estrazione di minerali	0,0	28,3	36,1	0,0	26,8
Industrie alimentari, delle bevande e del tabacco	46,8	41,7	15,3	25,0	40,6
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	30,7	44,6	19,2	24,7	36,2
Industrie del legno e del mobile	59,4	39,4	41,2	24,1	45,6
Industrie della carta, della stampa ed editoria	32,1	30,2	27,0	23,1	30,7
Industrie chimiche e petrolifere	63,3	72,2	22,2	16,3	54,7
Industrie della gomma e delle materie plastiche	52,1	54,5	43,3	12,5	50,6
Industrie dei minerali non metalliferi	33,7	41,5	44,0	20,5	39,9
Industrie dei metalli	38,2	55,6	46,5	8,6	48,0
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto	69,6	57,1	34,6	18,6	56,7
Industrie delle macchine elettriche ed elettroniche	40,0	55,9	39,3	18,5	46,3
Ind. beni per la casa, tempo libero e altre manifatture	36,6	33,4	57,3	60,0	38,3
Produzione di energia, gas e acqua	71,4	83,0	30,6	13,9	60,4
Costruzioni	51,6	42,2	47,4	9,1	47,4
SERVIZI	33,9	38,9	50,2	25,2	36,9
Commercio al dettaglio di prodotti alimentari	43,9	55,6	60,1	21,0	49,7
Commercio al dettaglio di prodotti non alimentari	11,4	11,4	41,7	33,3	13,9
Commercio all'ingrosso e commercio di autoveicoli	28,9	29,7	41,4	38,1	30,5
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	24,5	24,8	40,1	33,3	25,5
Trasporti e attività postali	38,9	37,5	58,4	15,7	42,1
Informatica e telecomunicazioni	42,0	53,0	65,2	38,8	47,0
Servizi avanzati alle imprese	42,3	57,6	82,0	31,5	50,1
Credito, assicurazioni e servizi finanziari	44,7	53,1	17,2	17,0	42,0
Servizi operativi alle imprese	23,4	51,7	67,9	31,7	38,8
Istruzione e servizi formativi privati	44,3	43,5	29,2	0,0	42,0
Sanità e servizi sanitari privati	44,0	49,1	38,7	16,9	44,6
Altri servizi alle persone	71,5	62,2	63,9	15,0	67,9
Studi professionali	20,7	24,8	--	--	20,8
RIPARTIZIONE TERRITORIALE					
Nord Ovest	39,4	39,0	37,6	22,4	38,7
Nord Est	34,9	44,5	39,4	20,1	39,1
Centro	37,8	45,2	47,4	18,3	41,5
Sud e Isole	43,0	51,1	54,9	2,8	47,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sistema Informativo Excelsior, 2003

Il segno (--) indica un valore statisticamente non significativo. I totali comprendono comunque i dati non esposti

Capitolo 4.3 - La formazione dei lavoratori occupati nelle grandi imprese italiane⁵³

4.3.1 - La sistematicità dei processi formativi nelle grandi imprese

I risultati delle diverse indagini condotte sul comportamento delle Grandi Imprese (oltre 1.000 addetti) confermano il manifestarsi di una tendenza evolutiva verso l'acquisizione di un approccio diffuso e continuativo a realizzare interventi di formazione strutturata per i propri dipendenti. Tale tendenza ha subito un'accelerazione nel corso dell'ultimo decennio.

Uno dei principali indicatori della sistematicità dei processi formativi fa riferimento alla presenza di un piano di dettaglio della formazione: l'85% delle imprese di grandi dimensioni presenta un approccio di tipo strutturato riferibile concretamente alla presenza di un piano di dettaglio interno espressamente dedicato alle attività formative.

Le ragioni che in genere inducono alla preparazione del piano di formazione aziendale sono riconducibili a motivi individuabili "all'interno" delle politiche di impresa (come, ad esempio, la necessità di enfatizzare l'importanza delle attività di formazione nelle relazioni tra management e dipendenti o la necessità di programmare in modo efficiente gli interventi), piuttosto che a scelte derivate da caratteristiche del contesto esterno (la possibilità di ricevere finanziamenti pubblici o privati o le indicazioni contenute nella contrattazione collettiva).

L'esistenza di un capitolo di spese specifico per la formazione risulta meno diffusa rispetto a quella del piano di dettaglio della formazione: solo il 61% delle imprese ha disposto per ogni annualità, tra il 2000 ed il 2002, un capitolo di spese specifico per la formazione. Anche in questo caso comunque siamo in presenza di un'associazione significativamente alta tra la variabile dimensionale e la presenza di un budget specifico. Quando si verifica tale condizione aumentano non solo gli investimenti, ma anche il grado di formalizzazione degli strumenti di programmazione e controllo delle spese in formazione.

L'approccio strutturato alla formazione dipende anche dalle soluzioni organizzative adottate dalle imprese per pianificare e controllare le proprie attività. In quasi i 2/3 delle grandi aziende è presente all'interno un'unità che si occupa in modo specifico dell'organizzazione delle attività formative. Al crescere della dimensione aumenta significativamente la probabilità che l'impresa disponga al suo interno di un'unità deputata all'organizzazione della formazione. Solo nel 20% del campione di imprese raggiunte dall'indagine, l'organizzazione della formazione è prevalentemente affidata all'esterno dell'impresa, a soggetti terzi o ad altre società del gruppo.

Il numero di dipendenti impiegati nelle strutture interne deputate alla gestione dei processi formativi risulta contenuto, non superando, in circa il 50% del campione, i due addetti e quasi un terzo delle imprese osservate ha indicato di erogare servizi anche ad altre società del gruppo controllante l'impresa.

Frequente è anche l'erogazione di servizi formativi a soggetti a monte o a valle dell'impresa nella filiera produttiva (fornitori, clienti o rivenditori). Inoltre il fatto che circa il 4% delle imprese dotate di un'area o di una unità dedicata alla "Formazione" eroghi servizi anche ad Università o a Scuole evidenzia un fenomeno (seppur al momento ancora limitato) di ampliamento dei tradizionali confini

⁵³ Si riporta una sintesi dei risultati dell'indagine MLPS-Isfol-Politecnico di Torino 2002 sulle politiche di formazione delle grandi imprese. Il questionario di rilevazione adottato è confrontabile con i questionari CVTS2 e Bureau of Census EQW-NES. Per i dati di natura economico patrimoniale e l'individuazione della popolazione di riferimento si è fatto ricorso all'Annuario "Ricerche e Studi" (Mediobanca, 2001). Sono state individuate 2.425 imprese, distribuite in base al settore (Ateco'91) distinguendo tra imprese manifatturiere e imprese di servizi, dimensione e localizzazione geografica. La rilevazione ha riguardato 378 imprese, stratificate per settore economico, area geografica, numero di addetti.

dei processi aziendali di formazione continua. Infine, nel 75% dei casi osservati le imprese sono dotate, al proprio interno, di centri attrezzati con gli strumenti ed i locali necessari allo svolgimento delle attività.

4.3.2 - Estensione e intensità dei processi formativi nelle grandi imprese

Sotto il profilo dell'intensità dei processi di formazione, espressa in ore di formazione erogata per addetto, la ricerca evidenzia una significativa contrazione, nell'ordine di quasi il 20%, della formazione erogata nel 2001, rispetto al dato indicato dall'indagine Eurostat CVTS2; nel 1999 le grandi imprese avevano erogato 30,3 ore di formazione per addetto, mentre nel 2001, secondo i dati Isfol-Politecnico di Torino, il valore cala mediamente a 24,3 ore pro capite, senza alcuna significativa differenza di comportamento tra le quattro classi dimensionali in cui è stato segmentato il campione delle grandi imprese.

Una possibile spiegazione potrebbe riferirsi all'incremento registrato, nel periodo di tempo considerato, del numero delle imprese formatrici e dell'ampiezza della popolazione di lavoratori delle imprese coinvolti nei processi di formazione. Crescendo il numero delle imprese che erogano formazione, rafforzandosi la continuità della formazione erogata nel tempo e l'ampiezza dei lavoratori formati nelle differenti aree organizzative, ci si potrebbe trovare in presenza di un maggiore peso di interventi formativi di tipo manutentivo delle competenze, che necessitano di periodi formativi più brevi, rispetto ad esigenze di introduzione ed aggiornamento delle competenze, che possono necessitare di periodi formativi più lunghi.

Una seconda possibile spiegazione del fenomeno potrebbe fare riferimento a condizioni di tipo strutturale riferibili all'aumentato ricorso ai contratti atipici e a forme di lavoro interinale, che le imprese indicano come una delle principali modificazioni al sistema di gestione delle risorse umane.

La percentuale di addetti formati fa registrare comunque un incremento tra il 2000 ed il 2001. Gli occupati presso le imprese più grandi (più di 1000 addetti) presentano maggiori probabilità di partecipare ad interventi di formazione, mentre, rispetto al settore d'appartenenza, la percentuale di lavoratori sottoposti ad interventi di formazione è maggiore, sia nel 2000 che nel 2001, nelle imprese operanti nei servizi.

L'intensità ed ampiezza della formazione sono state analizzate ulteriormente in funzione dell'area organizzativa e del livello di qualifica dei dipendenti coinvolti, per comprendere l'esistenza o meno di rilevanti disomogeneità nell'allocazione degli investimenti in formazione, ovvero la presenza di polarizzazione degli investimenti destinati a diverse categorie di dipendenti.

La classificazione delle aree organizzative ha distinto le funzioni di produzione (nel caso di imprese manifatturiere) ed erogazione del servizio (nel caso di imprese dei servizi), la funzione commerciale, quelle di staff centrali (sviluppo prodotto, amministrazione, gestione del personale ed organizzazione). L'analisi compiuta per livello di qualifica degli addetti ha distinto invece tra operai, impiegati, quadri intermedi, quadri direttivi e tecnici.

L'analisi così condotta ha restituito le seguenti indicazioni principali:

- ! l'area deputata alla produzione ed all'erogazione del servizio 'principale' rappresenta la funzione dove gli investimenti in formazione coinvolgono più dipendenti;
- ! i dipendenti inquadrati come operai sono quelli con minori probabilità di essere coinvolti negli interventi formativi;
- ! nelle imprese operanti nei settori avanzati del terziario la percentuale di impiegati formati è più elevata che nelle altre imprese;
- ! nell'area commerciale e nella direzione tecnica/sviluppo prodotto gli interventi di formazione hanno un impatto più "ampio" che nelle aree amministrative e di gestione delle risorse umane.

Le analisi sulle ore di formazione per addetto nelle diverse aree organizzative e nei livelli di qualifica dei dipendenti confermano in parte le considerazioni svolte:

- | le ore di formazione mediamente sostenute dagli operai risultano largamente inferiori a quelle svolte dagli altri livelli di inquadramento.
- | nei settori manifatturieri i tecnici qualificati ricevono mediamente più ore di formazione delle altre categorie. Tuttavia l'intensità della formazione sostenuta dagli impiegati ha valori molto simili a quelli associati ai tecnici

4.3.3 - Il rapporto tra innovazione e formazione

Quasi tutte le imprese del campione hanno fatto ricorso ad *innovazioni di tipo tecnologico*. La principale area d'innovazione fa riferimento ai nuovi sistemi informativi (81%). Il 47% delle imprese esaminate ha fatto ricorso all'innovazione per informatizzare i processi di comunicazione dell'impresa con i clienti ed i fornitori, vale a dire con aree che possono situarsi a valle (clienti/vendita) o a monte (fornitori/materiali/lavorazioni/logistica) dei processi produttivi.

Solo il 7,1% delle imprese del campione ha dichiarato di non aver introdotto *innovazioni nell'organizzazione* dell'impresa e del lavoro. Il cambiamento organizzativo ha rappresentato quindi un tema rilevante sul quale sono state impiegate consistenti risorse. Le tre principali finalità del cambiamento organizzativo nelle grandi imprese si riferiscono all'esigenza di incrementare le competenze dei lavoratori occupati per l'esecuzione di determinate mansioni (58%), alla necessità di porre in essere una ridefinizione del sistema aziendale delle mansioni e delle posizioni individuali di lavoro, come conseguenza del processo d'allargamento orizzontale dei contenuti (59%), al trasferimento di maggiore potere decisionale a vantaggio delle posizioni di lavoro ricoperte, in termini di maggiore delega ed autonomia (31%). Un ulteriore elemento di focalizzazione è riferito ai processi di esternalizzazione di attività e/o segmenti d'attività non rientranti nelle competenze principali (31%).

L'orientamento verso la ricerca della qualità totale, come finalità del processo di cambiamento organizzativo, viene esplicitato nel 26,6% dei casi e può essere associato al principale fattore di competitività indicato da oltre il 51% delle imprese: quello relativo alla qualità del prodotto/servizio. In relazione al tema delle innovazioni nei modelli di gestione delle risorse umane emerge il ruolo assunto dall'introduzione di sistemi di gestione delle retribuzioni legate ai risultati. Questa innovazione (indicata dal 60% delle imprese) rappresenta la principale modifica introdotta negli ultimi anni nell'area della gestione delle risorse umane. Segue, con oltre il 53%, la modifica strutturale della condizione stessa del lavoro, rappresentata dall'utilizzo di contratti di lavoro flessibile. In questo contesto si colloca la significativa frequenza di aziende (oltre il 45%) che indica l'introduzione, a sostegno del maggiore peso della componente variabile delle retribuzioni, anche di innovazioni relative all'introduzione di sistemi di valutazione del personale, finalizzati alla misurazione delle performance individuali e/o di gruppo. Di contro, un peso certamente più marginale si riscontra nell'introduzione di percorsi di carriera legati alle conoscenze possedute dai dipendenti (28%) e nell'introduzione del lavoro di gruppo (15,7%). Si tratta di aspetti di relativa criticità, se confrontati con l'orientamento alla conoscenza e con le finalità del lavoro di squadra, che rappresentano una delle principali linee guida dei paradigmi europei sull'economia dell'apprendimento e delle organizzazioni produttive di carattere non fordista.

L'analisi dei contenuti della formazione erogata conferma come le principali aree tematiche di concentrazione della formazione siano rappresentate dall'area della sicurezza sul posto di lavoro (oltre il 90% di frequenze) e dalle competenze informatiche (oltre l'86%).

4.3.4 - La dimensione economica della formazione ed il ricorso al sostegno pubblico

Nelle grandi imprese i finanziamenti pubblici per la formazione rivestono un'importanza sicuramente non marginale: il 45% delle imprese osservate ha fatto ricorso nel 2000 a fondi pubblici per svolgere interventi di formazione, con una tendenza all'incremento evidenziata dal dato riferibile all'anno 2001, in cui la percentuale di utilizzo è pari al 50% circa del campione.

Rispetto ai principali strumenti pubblici di sostegno, nel periodo 2000/2001, l'incidenza di utilizzo della legge 236/93 è rimasta quasi invariata, attestandosi intorno al 24% del totale, a fronte di un incremento dell'impiego del FSE, che sale dal 21,2% del 2000 al 32,2% del 2001, e dell'utilizzo di altre forme di sostegno, come la "Tremonti bis", entrata in vigore negli ultimi mesi del 2001 e utilizzata in tale anno dal 7% circa del campione.

L'impatto dei finanziamenti pubblici sulle politiche formative aziendali è inoltre qualificato dal ruolo strategico assolto: per la maggioranza delle imprese che ha utilizzato tra il 2000 ed il 2001 i finanziamenti pubblici (53% circa), tale disponibilità è stata determinante nella decisione di realizzare gli interventi formativi.

Focalizzando l'attenzione sul rapporto tra presenza del finanziamento pubblico, dimensione aziendale e settore, si conferma la maggiore probabilità di accesso agli incentivi al crescere della dimensione d'impresa. Ciò si spiega con la considerazione che le imprese di maggiori dimensioni sono anche quelle che tendono maggiormente a programmare la formazione attraverso piani di dettaglio e attraverso budget specifici. Inoltre alcuni interventi finanziati richiedono spesso una capacità di programmazione di cui spesso le imprese di minori dimensioni sono meno dotate. Oltre ad essere associato significativamente con la dimensione, l'utilizzo del finanziamento pubblico presenta associazioni significative anche con il settore di appartenenza. Le imprese dei servizi e di produzione in serie risultano significativamente le più orientate all'utilizzo del sostegno pubblico, a differenza di quelle operanti nel terziario avanzato, dove l'utilizzo è stato meno frequente.

Per quanto riguarda invece le imprese che non hanno utilizzato finanziamenti pubblici, emerge la segnalazione del vincolo rappresentato dagli oneri burocratici elevati, che ne frenano il ricorso; il 67% ha infatti indicato in questo aspetto il principale elemento ostativo, mentre per il restante 40% assume una particolare criticità l'assenza di informazioni sufficienti sulle opportunità di finanziamento.

Il ruolo delle Parti Sociali nella progettazione formativa sembra essere non molto significativo a livello aziendale. Solo il 13% delle imprese dichiara di ricorrere regolarmente ad accordi con il sindacato in materia di programmazione e realizzazione dei processi formativi, mentre il 10% vi ricorre unicamente in situazioni "particolari" (esuberi, piani di assunzione, ottenimento finanziamenti pubblici). Nelle imprese con una dimensione superiore ai 500 addetti la presenza di accordi tra azienda e sindacati riguardanti la formazione è tuttavia più probabile.

Rispetto all'utilizzo della formazione come strumento per gestire/anticipare gli esuberi aziendali, si evidenzia la sostanziale rarità di tale approccio, utilizzato solo dal 2% delle imprese, prevalentemente con più di 1000 dipendenti.

Capitolo 4.4 - La domanda di formazione continua espressa dai lavoratori⁵⁴

Le indagini campionarie sulla formazione continua tendono a privilegiare in genere l'interlocutore aziendale rispetto al singolo lavoratore. La rilevazione del punto di vista dell'impresa rischia tuttavia di produrre una lettura parziale del fenomeno, che spesso non tiene adeguatamente conto degli interessi e delle esigenze formative e professionali degli individui. Le indagini sulle persone operano un radicale cambio di prospettiva rendendo centrale il soggetto detentore dell'esperienza formativa e il suo vissuto. L'indagine campionaria "Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua" analizza la domanda di formazione dei lavoratori italiani. Sono state sinora realizzate due rilevazioni: nel 2001 è stato intervistato un campione di dipendenti privati e nel 2002 di lavoratori indipendenti. L'indagine ha analizzato l'orientamento dei lavoratori verso la formazione, il vissuto formativo ed il loro percorso professionale, in relazione a dati socio-demografici e alle caratteristiche dell'azienda in cui l'intervistato lavora.

4.4.1 - La partecipazione e l'accesso alle attività di formazione continua: un confronto tra dipendenti di imprese private e lavoratori autonomi

Si rileva l'esistenza di divari significativi nelle opportunità di apprendimento e formazione. Tale andamento ricalca le segmentazioni tipiche del mercato del lavoro e riguarda principalmente chi detiene una bassa qualifica e un basso livello di istruzione, i lavoratori con più di 55 anni (e sempre più spesso anche quelli *over 45*), le donne, i lavoratori flessibili. Nonostante ciò, la propensione formativa generale si attesta su livelli interessanti: la percentuale del campione di dipendenti di imprese private che hanno partecipato ad azioni formative in Italia nel biennio 2000-2001 è (secondo le indagini condotte) pari al 31,8% del totale.

La propensione è ancora più alta fra i lavoratori indipendenti, ossia fra gli imprenditori, i liberi professionisti, i commercianti, gli artigiani, i soci di cooperative e i coadiuvanti. La percentuale di accesso alle attività formative raggiunge, in questo caso, il 42,9% del totale. Se consideriamo, inoltre, anche le attività di tipo meno strutturato (come la partecipazione a fiere e mostre), la percentuale cresce ulteriormente, fino a raggiungere quasi il 60% nei due anni considerati.

La partecipazione ad attività formative meno strutturate (se non di tipo informale) è spesso molto importante per alcune categorie di lavoratori autonomi, come nel caso dei titolari di piccole attività produttive (micro-imprenditori, commercianti, artigiani). Tali attività costituiscono spesso l'unica possibilità di reperire una risposta immediata ad alcune esigenze di aggiornamento delle proprie competenze professionali o legate alla propria attività produttiva, senza dover programmare investimenti onerosi in termini di tempo e di risorse finanziarie da impiegare.

⁵⁴ Il capitolo riporta l'analisi delle caratteristiche della domanda di formazione continua espressa dai lavoratori, attraverso l'esposizione dei risultati di due rilevazioni campionarie (MLPS-Isfol-Abacus 2001-2002) realizzate con tecnica CATI con intervista al lavoratore. Si presenta il confronto tra gli atteggiamenti ed i comportamenti verso la formazione continua espressi dai lavoratori dipendenti delle imprese private (campione di 5.000 dipendenti del settore privato rappresentativo di un universo di circa 9,8 milioni di lavoratori) e dai lavoratori indipendenti, ossia i titolari di Pmi, i liberi professionisti, i commercianti, gli artigiani, i soci di cooperative e i coadiuvanti (campione di 3.000 indipendenti rappresentativo di un universo pari a circa 5,5 milioni di lavoratori).

L'analisi del profilo dei partecipanti alle azioni formative mostra come il tasso di accesso alla formazione dei lavoratori (ossia la proporzione di individui che si formano sul totale dei lavoratori appartenenti all'universo di riferimento) sia fortemente dipendente da alcune variabili strutturali. In genere tra i lavoratori dipendenti prevalgono gli uomini (34%) rispetto alle donne (27%) e gli occupati nelle grandi imprese (54%), in misura maggiore impiegati nei servizi (in particolare nel settore finanziario e ICT), e che abitano nei grandi centri urbani e nelle aree metropolitane.

Le variabili maggiormente influenti sono rappresentate dal titolo di studio e dall'inquadramento professionale: i lavoratori con maggiori livelli di istruzione hanno maggiore probabilità di formarsi (si forma il 54% dei laureati contro il 16% dei lavoratori con licenza media e il 9% con licenza elementare). L'esperienza formativa raggiunge quindi soprattutto chi ricopre posizioni dirigenziali o svolge un lavoro a maggiore contenuto professionale. I quadri intermedi sono i maggiori destinatari delle azioni formative (67%), seguono i dirigenti (43%) e gli impiegati (40%), contro appena il 10% degli operai comuni e il 12% di commessi e cassieri.

Tra gli operai quelli che hanno ricevuto un maggior numero di interventi formativi rispetto alla media sono occupati nei settori energetico e del commercio; meno nelle costruzioni, alberghi e ristorazione. In generale, nel settore manifatturiero si rileva una differenza più lieve tra le categorie di lavoratori mentre nei servizi si allarga la forbice tra i formati con professionalità medio-alte e i formati con professionalità basse. I giovani risultano più favoriti degli anziani ma già a partire dai 45 anni diminuiscono le opportunità (28% nella classe di età 45-54 anni e 21% in quella con più di 54 anni). Il crescente ricorso, da parte delle imprese, a tipologie contrattuali caratterizzate da una maggiore flessibilità sembra introdurre nuove categorie di svantaggio nell'accesso alla formazione, che si aggiungono alle tradizionali (genere, età, livello d'istruzione).

Per quanto riguarda i lavoratori indipendenti⁵⁵ che hanno partecipato ad azioni formative, la novità forse più interessante è costituita dall'annullamento del divario legato al genere: hanno partecipato ad attività di formazione il 42,6% delle donne e il 43,1% degli uomini. Si tratta, in questo caso, di attività 'strutturate', comprensive dei corsi e dei seminari.

Non riceve conferma, nel caso dei lavoratori indipendenti, la maggiore probabilità di essere coinvolti in attività formative se si vive e si lavora in una media-grande città. La composizione per classe di età e titolo di studio dei formati conferma l'esistenza di una caduta dei livelli di formazione erogata in coincidenza con le classi alte d'età e con i bassi livelli di istruzione: se fra i laureati se ne formano tre su quattro, solo uno su cinque accede alla formazione fra chi ha la licenza elementare. Gli autonomi sono colpiti in modo più vistoso rispetto ai dipendenti dai livelli di istruzione: fra il livello più basso e quello più alto si registrano 56 punti percentuali di differenza; fra i dipendenti il divario non supera i 45 punti percentuali.

La composizione settoriale mostra una maggiore intensità formativa nel settore dei servizi, con una maggiore saturazione nei comparti del credito e dell'informatica (54% dei dipendenti, 67% degli indipendenti). In particolare, fra gli autonomi, prevalgono, nell'ordine: servizi sociali, alberghi e ristoranti, costruzioni, commercio e quindi industria; fra i dipendenti: trasporti, servizi sociali, commercio, alberghi e ristoranti, industria e, infine, costruzioni.

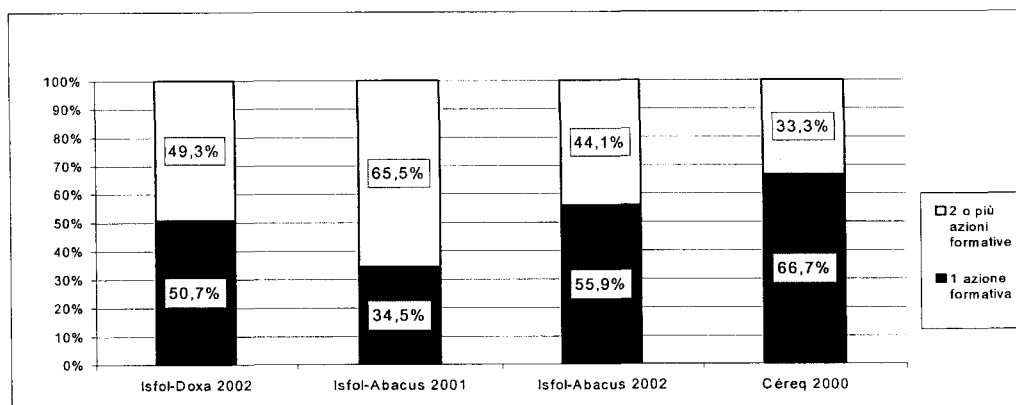
4.4.2 La reiterazione dell'esperienza formativa

Se il tasso di accesso alle attività formative evidenzia le forti diseguaglianze esistenti fra taluni gruppi e specifiche categorie di lavoratori, il numero di azioni a cui tali lavoratori hanno partecipato fornisce

⁵⁵ Occorre tenere presente, nella lettura dei dati aggregati relativi agli indipendenti, che la loro composizione interna è molto variegata per cui gli andamenti andrebbero analizzati preferibilmente per singola componente. In questa sede, per motivi di spazio, ciò non sarà possibile.

utili informazioni sui livelli di reiterazione dell'esperienza formativa presenti all'interno di alcune categorie. Fra i dipendenti si rileva un livello complessivo molto alto: su tre lavoratori formati, due hanno partecipato a più di due corsi. Fra gli autonomi i livelli di reiterazione sono invece più bassi. Nel grafico riportato in figura si mostra la ripartizione percentuale ricavata dalle indagini italiane (MLPS-Isfol-Abacus 2001-2002 e MLPS-Isfol-Doxa 2002⁵⁶), confrontata con la situazione francese (Indagine "Formation continue" del Céreq). Anche in Francia si registrano alti livelli di reiterazione dell'esperienza formativa, sebbene di misura inferiore rispetto a quelli italiani. Fra i dipendenti il livello è più alto fra gli uomini, nelle classi di età più basse, nei grandi centri urbani e, soprattutto, in relazione al titolo di studio: il 46% dei lavoratori ha seguito due o più corsi nel biennio, contro appena il 3,6% dei lavoratori con licenza elementare e il 7% di quelli con licenza media inferiore. Infine, mentre il 54% dei quadri ha seguito più corsi, per operai e commessi tale percentuale non supera il 5%.

Graf. 17 - Livelli di reiterazione dell'esperienza formativa nei lavoratori formati



Rispetto agli indipendenti, tale andamento è confermato solo per quanto riguarda le classi di età e i titoli di studio. La reiterazione è più elevata fra i liberi professionisti (43%) ed i titolari di Pmi (con un organico superiore ai 5 dipendenti), meno fra i lavoratori in proprio (18%) ed i lavoratori individuali. I dipendenti seguono soprattutto corsi di lingue e informatica, marketing, contabilità e amministrazione e qualità. Meno diffusi, ma ugualmente presenti, sono i corsi di management, leadership e front-office. Le tematiche mirate all'aggiornamento sulle tecniche di produzione, all'uso di macchine e sulle caratteristiche di nuovi prodotti sono, invece, maggiormente richieste dagli indipendenti.

L'analisi dell'intensità delle azioni formative può fornire una chiave di lettura per comprendere il dato relativo agli alti livelli di reiterazione dell'esperienza. La formazione continua, che sia fatta dentro o fuori dal posto di lavoro, è normalmente caratterizzata da bassi livelli di intensità. Ciò può indurre il lavoratore a ritenere insufficiente il bagaglio di competenze acquisite grazie al corso, e ciò lo spinge a frequentare un numero maggiore di iniziative.

Tale necessità non si traduce, però, in eguali opportunità per tutti, visto che i corsi sembrano avere durate diverse a seconda della categoria del lavoratore che vi accede (o a cui è destinato): le durate brevi riguardano, infatti, soprattutto i lavoratori autonomi mentre i dipendenti possono permettersi la frequenza di corsi più lunghi; ciò vale anche per i corsi che trattano il medesimo argomento: lo stesso corso frequentato da un lavoratore dipendente può durare una settimana o anche un mese mentre quando è frequentato da un autonomo dura anche solo 1-2 giorni (ciò si verifica, ad esempio nel caso dei corsi sulla qualità o sull'aggiornamento all'uso di macchine o di tecniche di produzione).

⁵⁶ Si tratta di una indagine sulla formazione permanente che ha raggiunto un campione di adulti al cui interno è stato possibile selezionare un sottocampione di lavoratori con esperienze di formazione.

4.4.3 - Utilità percepita, titolarità della scelta, conoscenza e aspettative rispetto alle politiche pubbliche

Nonostante la bassa intensità dei corsi, i livelli di utilità percepita rispetto alla crescita professionale tendono decisamente verso l'alto: il totale delle risposte di chi ritiene abbastanza o molto utile l'aver seguito le attività formative superano l'80%. Le motivazioni prevalenti che hanno spinto il lavoratore indipendente a partecipare alla formazione sono state, per il 36%, il miglioramento delle conoscenze e competenze già possedute, per il 33% la necessità di aggiornarsi in seguito a cambiamenti (soprattutto legati al prodotto/servizio ma anche tecnologici), per il 24% l'acquisizione di nuove conoscenze che non si apprendono durante il lavoro.

Il 41% degli indipendenti dichiara di aver ricevuto benefici immediatamente dopo il termine della frequenza del corso, il 35% dopo qualche tempo. Nel complesso, l'84% di essi ritiene di aver ricevuto benefici dalla formazione nel breve periodo o, comunque, ritiene di riceverli nel medio-lungo periodo. Fra questi prevalgono: il sentirsi più competenti nel lavoro (53%), l'aver migliorato la propria posizione sul mercato (15%), l'aver incrementato il fatturato/reddito (12%), l'aver potuto mantenere le posizioni di mercato (8%) o semplicemente il sentirsi più motivato (5%) o l'aver ridotto i costi relativi alla propria attività (3%).

Riguardo alla titolarità nella scelta di partecipare alle attività di formazione, dalla rilevazione Isfol-Abacus sui dipendenti emerge che il peso dell'azienda è in genere prevalente (rispettivamente, 45% e 16%), mentre la scelta sarebbe concordata nel 38% dei casi. Inoltre la capacità di condivisione e di compartecipazione della scelta formativa sembra appartenere alle funzioni aziendali più elevate. E' bassa la percentuale di quanti identificano la formazione professionale come risorsa aziendale (16% dei lavoratori dipendenti e 13% degli indipendenti) mentre l'associazione tra formazione e crescita individuale/professionale è più marcata (46% dei dipendenti, 59% degli indipendenti). I lavoratori considerano la formazione anche come un'occasione di sicurezza occupazionale (15% di dipendenti e il 12% degli indipendenti) e di carriera (13% dipendenti, 9% indipendenti), manifestando stati d'animo diversi e per molti aspetti contrastanti, che oscillano tra il timore della perdita del posto di lavoro e la speranza di migliorare la propria posizione lavorativa. Più contenuta è l'individuazione del processo formativo come possibilità di "cambiamento lavorativo" (fra il 4 e il 7%). Una differenza sostanziale fra i dipendenti e gli indipendenti è nella percentuale di partecipazione ai corsi di formazione permanente, ossia di arricchimento personale, effettuati fuori dal lavoro, che sono seguiti dal 41% dei primi a dal 27% dei secondi.

Per quanto riguarda la conoscenza e le aspettative rispetto alle politiche di formazione continua, i risultati delle indagini confermano l'ipotesi di un generale disorientamento sulla conoscenza delle opportunità offerte dalle policy in atto. In oltre il 30% dei casi i lavoratori non saprebbero a chi rivolgersi nel caso in cui si rendessero conto della necessità di dover aggiornare le proprie competenze; disorientamento che cresce tra i lavoratori 'deboli'. La metà degli intervistati non è in grado di individuare alcun referente. Le istituzioni pubbliche sono maggiormente riconosciute fra gli enti finanziatori (Regione, Ministero/Governo, Unione Europea ed enti locali).

Se i livelli di conoscenza delle politiche pubbliche non sono alti, le aspettative dei lavoratori si caricano di significati forti, in cui il riconoscimento e il bisogno di formazione prende forma anche accettando l'idea di partecipazione ai costi (in termini temporali e di denaro) alla formazione. Infatti, l'idea che lo stesso lavoratore possa o debba partecipare finanziariamente al proprio percorso formativo viene accolta dal 67% dei dipendenti e dal 62% degli indipendenti, che sostengono di essere disponibili a partecipare ai costi della formazione. La percentuale di persone disposte a investire tempo è maggiore nel caso dei dipendenti (69%) rispetto agli indipendenti (51%). D'altra parte, ben il 35% degli autonomi ha dichiarato di aver autofinanziato

la propria partecipazione a corsi di formazione, mentre soltanto nel 10% dei casi ha utilizzato risorse pubbliche e nel 18% dei casi risorse totalmente private ma non proprie.